



Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione

Determina n. 189 del 28/12/2022

Nomina del "Gruppo di Coordinamento per il Bilancio di Genere"(G.d.C.B.G.).

Il Direttore dell'Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione

VISTO il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", e in particolare l'articolo 2, comma 1, lettera f), che definisce la figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il quale risponde al datore di lavoro per coordinare detto servizio, e l'articolo 17, comma 1, lettera b) che include tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro "la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi";

VISTO il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 45, recante "Attuazione della direttiva 2011/70/EURATOM, che istituisce un quadro comunitario per la gestione responsabile e sicura del combustibile nucleare esaurito e dei rifiuti radioattivi", modificato e integrato dal decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 137, recante "Attuazione della direttiva 2014/87/Euratom che modifica la direttiva 2009/71/Euratom che istituisce un quadro comunitario per la sicurezza nucleare degli impianti nucleari" (di seguito "Decreto legislativo n.45 del 2014"), e in particolare l'articolo 6, che istituisce l'Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e radioprotezione ISIN (di seguito ISIN) quale Autorità nazionale di regolazione tecnica in materia, indipendente ai sensi delle direttive 2009/71/Euratom e 2011/70/Euratom, e, tra l'altro, disciplina poteri e competenze del Direttore dell'ISIN;

VISTO il "Regolamento di funzionamento e organizzazione interni" dell'ISIN, approvato con delibera n. 3 del 22 giugno 2018, ed in particolare l'articolo 5, che disciplina le funzioni e i compiti del Direttore dell'ISIN;

VISTO che il D. Lgs. 165/01, e in particolare l'art. 57, come modificato e integrato dall'art. 21 comma 1 lettere c), d), e) della legge n. 183 del 4/11/2010 (C.d. Collegato Lavoro) che prevede la costituzione all'interno delle Amministrazioni Pubbliche del "Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), organismo paritetico, con rappresentanti delle amministrazioni e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, mediante il quale sono unificate in un unico organismo le competenze dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

VISTA la Direttiva 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che disciplina compiti e modalità di funzionamento dei C.U.G.;

VISTE le note prot.n. 2569 del 6 maggio 2019 e prot. 2580 del 7 maggio 2019 con le quali si è provveduto ad avviare l'iter, presso i dipendenti ISIN e le OO.SS., di nomina del Comitato Unico di Garanzia, ai sensi delle menzionate disposizioni;

VISTA la determina n.246 dell'11 ottobre 2019, con la quale il Direttore dell'ISIN, ha nominato i componenti e costituito formalmente il C.U.G. dell'ISIN;

VISTA la determina n.283 del 12 novembre 2019, di rettifica della determina n.246 dell'11 ottobre 2019, che ha indicato i componenti del CUG dell'ISIN designati dalle OO.SS. oltre ai rappresentanti del personale dell'ISIN;

VISTA la determina n.5 del 21 febbraio 2020, con la quale il Direttore dell'ISIN ha fornito alcune precisazioni sui componenti designati come supplenti dell'ISIN;

VISTA la nota del 01.07.2020, prot. 4490/ISIN/21.07.2020, con la quale la FIR – CISL ha comunicato la sostituzione dei propri rappresentanti nel CUG;

VISTA la determina n.100 del 21 luglio 2020, con la quale il Direttore dell'ISIN ha modificato la composizione dei rappresentanti delle OO.SS. nel Comitato Unico di Garanzia;

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, i principi del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" e la legge 10 aprile 1991 n.125 recante "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*";

VISTI in particolare l'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006, che specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e l'art. 48 del medesimo D. Lgs. che prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione è tenuta a predisporre un Piano di azioni positive volto a "*assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" nonché a favorire azioni di riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;

CONSIDERATO che *tali piani hanno durata triennale. Le azioni positive sono misure temporanee speciali e in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un*

determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne."

VISTA la legge n. 196/2009, e in particolare l'art. 38septies, "*Bilancio di genere*" introdotto dal D. Lgs. n. 90 del 12.05.2016 nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, in base al quale il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere";

VISTA la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*";

VISTO il Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024 proposto dal CUG e approvato con delibera del Direttore n. 5 del 2 maggio 2022, che al Punto 4, tra le aree di intervento/azioni del triennio 2022-2024 per l'area *Equa Rappresentatività di Genere*, prevede la realizzazione di uno *Studio di fattibilità per la redazione del documento di Bilancio di Genere dell'ISIN*, sulla base delle linee guida proposte dal CUG al Punto 5 - *Processo del bilancio di genere* del PAP e di eventuali ulteriori riferimenti disponibili;

CONSIDERATO che ai fini della realizzazione del suddetto Studio di fattibilità, e nel caso di esito positivo, del Bilancio di genere, in base al PAP e al verbale dell'ultima riunione del 9 novembre 2022 risulta necessario costituire un Gruppo di Coordinamento, come riportato nel PAP.

DISPONE

1. di costituire il Gruppo di Coordinamento per il Bilancio di Genere dell'ISIN con la seguente composizione:
 - Alberto Ricchiuti (Ufficio di Direzione, con funzione di Coordinatore)
 - Luciana Giannini (Presidente CUG)
 - Monica Buchetti (Vice Presidente CUG)
 - Paola Corsanego (Segretariato)
 - Roberto Cecchini (AGBP)
 - Giovanna Dolci, Barbara Giannone (componenti CUG)

Le funzioni di segreteria del Gruppo saranno assicurate dalla Sig.ra Gloria Russo dell'Ufficio di Direzione.

2. Di dare atto che il Gruppo di Coordinamento ha i seguenti compiti e funzioni:
 - a) realizzare entro il 30 giugno 2023 lo Studio di fattibilità per il Bilancio di Genere (BdG) dell'ISIN, sulla base di una ricognizione normativa e delle esperienze in questo ambito maturate da altri EPR e autorità tecniche, tenendo conto delle specificità

dell'ISIN, in termini di missione, visione, profili professionali presenti, dimensioni dell'organico, struttura organizzativa ed entità del budget annuale e eventuali altri parametri individuati e segnalati dal Gruppo.

Lo Studio di fattibilità deve riportare almeno l'indicazione delle fasi di realizzazione del BdG e relativo cronoprogramma, nonché le strutture organizzative dell'ISIN che si occuperanno con le loro risorse dell'attuazione del progetto, a partire dalla raccolta dei dati e delle informazioni, alla loro elaborazione, alla stesura del rapporto finale di BdG, alla presentazione del BdG al Direttore, alla struttura organizzativa, al personale, agli *stakeholder* e quelle preposte al monitoraggio ed alla valutazione dello stato di avanzamento delle attività, che potrà essere affidato al Gruppo di Coordinamento.

Lo Studio deve includere una stima qualitativa e quantitativa delle risorse esterne (umane e strumentali), eventualmente necessarie.

- b) trasmettere lo Studio di fattibilità al Direttore e restare in attesa delle decisioni in merito all'eventuale avvio della predisposizione del Bilancio di Genere ed alle tempistiche programmate per la conclusione, nonché per l'eventuale estensione del mandato del Gruppo e per le indicazioni in merito alle modalità di assolvimento del medesimo.
3. di precisare che il presente incarico è svolto a titolo gratuito e non comporta nuovi o maggiori oneri a carico dell'ISIN.
4. di trasmettere il presente provvedimento al responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ISIN.

Avv. Maurizio Pernice